

## アイデア提案書

提案番号	No.19-4		
提出年月日	令和元年10月31日	受付年月日	令和元年10月31日
所属		職名・氏名	
提案件名	研修報告ルールの明確化 ～復命書の課内回覧と公開で、全職員の知識・能力の向上～		
提案の要件	<input type="checkbox"/> 市民サービスの向上に役立つもの <input checked="" type="checkbox"/> 事務能率が向上するもの <input checked="" type="checkbox"/> 経費の節減・収入の増加に資するもの <input type="checkbox"/> 行政事務運営の革新となるもの <input type="checkbox"/> 本市のイメージアップに係るもの <input type="checkbox"/> その他公益上有効であるもの		
関係部署	全部署		
現状及び問題点	<p>JAMP や JIAM や岡山県自治振興センターなどで開催される研修に参加することにより得られる情報や知識は、職員の能力向上や政策形成能力の向上において非常に有用です。しかし、日程が合わずに参加できない場合もあるなど、参加できる機会は限定されます。また、研修に参加した際に作成する復命書は決裁規程によりその決裁者まで回すこととなっていますが、その得られた知識等を共有できる範囲は限定的です。</p> <p>研修や出張の復命は、知り得た情報や経験による今後の抱負や企画などの報告（共有）が大きな意味を持ちます。この情報と経験を職員間で共有することによりその研修の効果を最大化できると思います。</p>		
提案の内容	<p>研修等の参加による出張の復命を下記のとおり全庁的にルール化することを提案します。</p> <p>①JAMP や JIAM 研修は、職員ポータルに掲示板などを利用し、全庁的に共有する。</p> <p>②担当業務に関係する長期研修など特に重要な研修は、課内や部内への報告会を開催（部長や課長が判断）※岡山市は実施している</p> <p>③国や県への出向等についても、1年を単位として報告書を作成する。</p> <p>今後の展開として 市町村振興センターなどで開催される業務別研修や役職別研修等についても、職員負担が大きくなりすぎないように、復命書共有の範囲を広げることができればよい。</p>		
期待される効果	<p>数量的な効果の測定は難しいが、復命書の共有や報告会の開催により次のとおり職員の成長に効果があると考えます。</p> <p>①出張で得た情報や知識が課員へ伝わり全体の能力向上（知識習得）に繋がる</p> <p>②学びたい職員が興味ある研修資料を探して自学できる（聞き取りも可能）</p> <p>③プレゼン準備で研修振り返りやプレゼン能力向上などの効果が得られる</p>		

担当課意見	<p>JAMPやJIAMなどで提供されるテキスト・資料は、膨大であり、これを復命書として全体に公開できるレベルにまで取りまとめるとなると、各職員における負担が相当増えるものと思います。また、それを負担と感じ、研修参加を躊躇してしまう職員が出てしまうことは避けたいと思います。</p> <p>原則として研修後には、職場内のOJTによる展開によって、関係職員のレベルアップにつなげていただくことが、望ましいと考えます。</p> <p>また、直接の担当部署の枠を超えて、興味がある職員には、それらが学べるような仕組みが構築できるのであれば、職員全体の能力向上につながり、更に望ましいことだと思えます。</p> <p>これらのことから、参加した研修の内容に興味を持つ職員に対して、情報提供できる環境を整えることについては、何かしらの試験的な導入を検討しても良いと思います。</p> <p>例えば、これらの研修で得た資料を一定期間総務課で保管し、興味を持つ人には、いつでも閲覧できる環境を整えるなど。</p>
-------	---

様式第7号(第9条関係)

提案事項審査報告書

(アイデア提案用)

提案番号 No.19-04	所属	職名	氏名
------------------	----	----	----

提案件名

研修報告ルールの明確化～復命書の課内回覧と公開で、全職員の知識・能力の向上～

問題意識	創造性	有効性	効率性	費用対効果	具体性	実現性	合計 (総合評定)
3.4点	2.9点	2.9点	2.9点	3.0点	3.2点	3.6点	21.9点

優秀賞に至らず。

【意見】

- ・研修内容を共有すべきという問題意識には賛同します。
- ・もっとも、復命書全文公開となると、研修自体への参加をためらう人がいるかもしれません。また、研修の発表も研修を踏まえて、自ら資料を作成することが求められるかと思しますので、それなりの負担を伴うことが考えられます。
- ・負担が増したり、負担が増すことを嫌って研修自体に参加することが躊躇されるようになっては本末転倒ですので、担当課意見にあるように総務課で資料を一定期間保管するというところから始める方向で進めてはいかがでしょうか。
- ・研修参加への躊躇や負担にならないよう考慮する必要があると思います。
- ・報告会の開催については、研修参加への躊躇や負担にならないよう考慮する必要があると思います。
- ・情報共有の仕組みを作ることに賛成ですが、提案のように復命書の公開をルール化してしまうと研修への参加自体を躊躇する可能性があると思います。JIAMなどの研修は有用であると思いますが、まずはそれらの研修に気軽に参加できる環境(雰囲気)を作ることが重要だと思います。提案の内容は最終的な目標として、まずは情報公開を研修の概要程度にとどめ段階的に取り組んではどうでしょうか。
- ・資料を目にするだけでも学ぶことは多いと思いますし、何かのきっかけづくりになるのではないのでしょうか。
- ・研修報告内容を全て公開しなくてもよいと思われる。
- ・減多に受けられないような重要な研修を共有することは大切だと思う。既に文書で課内回覧をしているところもあるので、研修会の内容によってよいのではないかと思った。
- ・職員係から掲示板に掲載される研修案内を見て、興味があるものの、参加できていない職員からすれば、参加した職員がいれば聞いてみたいという思いがあり、興味深い提案であると思います。
- ・しかし、どこを基準として考えるかで大きく評価が分かれる案件と思われます。
- ・研修に参加し、復命書の提出やプレゼンを負担と感ない職員であれば良い提案となりますが、そこまではと考える職員にとっては、研修への参加そのものを躊躇してしまう提案となると思いますので、そのあたりのルール作りには細心の注意を払う必要があると思います。
- ・提案されている通りだと、研修に二の足を踏む職員もいると思うので、復命書自体の公開ではなくリストのみにすることや、プレゼンについては検討する必要があるかと思いますが、職員全体の意欲やレベルアップに役立つと思いました。
- ・復命書について研修内容によっては重要な情報資産となるため、参加者だけが保有するのではなく幅広く共有をしたほうが良いと思います。報告会については、プレゼンが苦手な人や資料作成が負担になると思います。プレゼンがあるから研修会の参加を躊躇う人も出てくると思います。
- ・問題意識の対象が一部に偏りすぎている。意識の高い職員と普通の職員との格差が広がり、全体の底上げにはつながらないのではないかと。普通の職員への配慮のほうが大事だと思う。また、復命書は実務で経験させるだけで十分。研修の復命に時間を取らせると本務に影響がおよび、働き方改革に逆行する。